

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

2015年12月21日発行 第22号

〒160-0008 東京都新宿区三栄町6

小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc_44_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

被災地 深刻な体調不良 「要注意」は減っていない

1月17日で阪神淡路大震災から21年を迎えます。3月11日で東日本大震災から5年を迎えます。

震災後は「そこ退け、そこ退け防災が通る」の道理がまかり通り、上からの計画が押し付けられて住民の要求は無視されます。東日本大震災では防潮堤が優先され、住宅問題は今も取り残されています。

11月24日の「河北新報」に「震災以降悪化…教職員の心身不調や改善」の記事が載りました。宮城県教委は今年6月、震災後3回目の公立小中高、特別支援学校の教職員を対象に健康状態や睡眠、ストレスなど計36項目の調査を実施しました。その結果、精神面の健康評価で「心配ない」「注意が必要」は87.5%でしたが、専門機関のケアが必要な「かなり注意が必要」は6.0%、「要注意」は4.8%で、ともに前回とほぼ同じでした。仕事への意欲が低下する

バーンアウト（燃え尽き）も、「心配ない」「注意が必要」は73.8%でしたが、「要注意」は16.7%で、前回とほぼ変化がありませんでした。体調不良者の割合は改善していません。

また、今は「心配ない」「注意が必要」と回答しても、緊張の糸が切れた時や業務に区切りがついて一息入れた時、退職などで業務から離れた時に体調不良が表れることがあります。「心のケア」は医師だけではできません。信頼、安心できる人と人との関係作りが最良の治療です。日常的にゆとりを創り出し、時間をかけて震災体験の恐怖や悲嘆を“吐き出し”て共感し合い、客観視できるようになると無意識的にも抑え込んでいたストレスは徐々に解消されていきます。

阪神淡路大震災の時は、教職員や公務員等の「心のケア」はさほど問題にされませんでした。実際は深刻でした。5年後、10年後に「バーンアウト」「PTSD」が発症しています。

教職員にも児童・生徒にも『心のケア』を

阪神淡路大震災後の児童・生徒の心理状況についての兵庫県教委の調査があります。震災による教育的配慮を必要とする児童・生徒数は1998年度に4,106人でピークでした。5年後から減少傾向となりましたが2005年度にも808人にのぼっています。要因が5年を境に変わります。前期は「震災の恐怖によるストレス」や「住宅環境の変化、通学状況の変化」などが主でした。後半は『家族・友人関係の変化』や『経済環境の変化』などが漸増傾向を見せます。『二次的要因』と呼ばれます。

東日本大震災でも『二次的要因』が表れ始めています。教職員はこのような『心のケア』にも対応していかなければなりません。阪神淡路大震災の教訓を生かし、教職員の対策を進めながら、同時に児童・生徒に対応していく必要があります。



韓国の「感情労働」 「過度な親切は止めましょう」 「ただし、私が買うときは正当な情報を伝えてください」

コミュニティ・ユニオン全国ネットワークは、11月12日から16日まで韓国で労働組合等と交流をしました。3日目は労働環境健康研究所を訪問し、イムサンヒョク所長から労働安全衛生の報告をしていただきました。そこでの「感情労働」についてです。

研究所は、労働組合、労働者、環境被害者の要請に応え、必要と判断したら独自にも活動します。政府からは嫌われています。しかし政府の労働安全政策制定にもかかわり、法案を変更させることもあります。労働者と一緒になって社会的問題を訴えながら政府を動かすからです。研究のための研究をしていません。

消費者に直面、コールセンターで応対する労働者、顧客に対応するCSなどを韓国では**感情労働者**、そこでのいじめやパワハラを「感情労働」と呼びます。

感情労働による健康障害はメンタルヘルスです。労災認定・補償の基準を定める法案が作成され、今度の国会で成立するかなと思っています。研究所の研究を議員が反映させて取りまとめました。うつ病、適応障害、パニック障害が対象になっています。長期的にはほかの症状も入ってくると思います。

因果関係・認定基準については法制化されていませんし、政府の政策もありません。労働時間がどれくらいか、企業による無理な要求はないかなどいくつかを考慮し、その結果、精神疾患になりうると判断します。労災認定の中で年間約20人が認められています。

感情労働を巡ってネットワークを作りました。法制化できたのも消費者の支持があったからです。「過度な親切は止めましょう」「ただし私が買うときは正当な情報を伝えてください」という要求を掲げたら労働者の要求と一致しました。

感情労働の具体例です。

サムスンのアフターサービスの労働者はみな非正規労働者です。顧客先に行き、サービスが終わるとサム

スンから電話がかかってくる。「よくできました」の10点満点でなければなりません。それ以外はサービスに行ったCSは始末書を書き全員の前で読み上げさせられます。そこまでいくとパワハラに近い労働者管理と言えます。労働組合があればそのようなことはさせません。

コールセンターにしょっちゅう電話をしてくる人がいますが、電話を受けた労働者は自分から電話を切ることが出来ません。キャンペーンを進めたら、**労働者が電話を先に切る権利を受け入れる企業も出てきました**。それを法制化しようとしています。

スーパーの労働組合で、感情労働の価値を認めろと要求しています。笑顔で対応するのが当たり前ではないと認めさせようとしています。特に苦しめられているのはデパートの化粧品売場の労働者で、トラブルが一番多いです。労働者は輸入化粧品の販売代理業の会社で労働組合を結成し、**感情手当**を制定させました。会社ごとに差はあります。

ロッテデパートの服売り場でパートの責任者の労働者が屋上から飛び降り自殺しました。遺書には直属の上司への不満が書かれていました。販売量の実績を上げるよう要求され、実績を上げないと叱責されました。その案件は労災と認められました。

公務職の社会福祉職は住民との窓口の仕事をしませぬ。おもにお金のない人が相手です。審査で保護の対象から振り落とすこともします。落とされた住民は役所に来て狼藉を働くこともあります。

年ごとに社会福祉制度が変わっていきますので業務量も多いです。2013年、区役所で社会福祉を専門にしている労働者3人が相次いで自殺しました。

労働者が体調不良に陥った場合の休職期間は、公務員は6か月です。民間企業にはありません。

どんな情報が含まれる？

「マイナンバー制度」が来年1月1日から開始されます。総務省は「住民票を有する全ての方に1人1つの番号を付して、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために活用されるものです」と説明します。

「利用範囲」の社会保障分野は年金分野、労働分野、福祉・医療・その他に分かれます。労働分野は、雇用保険等の資格取得・確認・給付等ハローワーク等の業務に利用です。福祉・医療分野は、医療保険法等保険料徴収等の医療保険における手続き、福祉分野の給付、生活保護の実施等低所得者対策の業務に利用されます。

どう利用される

マイナンバー法が成立した9月3日には、個人情報保護法が改正され、目的に「個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資する」が加わりました。また特定秘密保護法が施行された12月1日は、ストレスチェック制度が開始されました。同時期なのは偶然でしょうか。

マイナンバー制度の目的は何でしょうか。情報一元化による「監視」「管理」体制作りです。ではなぜ急ぐのでしょうか。具体的には「安保法制」との関連や2020年の東京オリンピックでのテロ対策などが言われています。競技場への入場はマイナンバーの提示が必要といわれています。本当は「保安処分」が目的ともいわれます。

「マイナンバー」って何？

健康情報が管理される

現在の医療分野の情報は縦割り行政の中で管理されています。

今後は、医療機関は、健康保険証等の資格確認のためマイナンバーとリンクする器機を設置することになります。そして今後、情報には医療費や保険給付の支給などのほか、病院名、治療期間も含んでリンクすることになっています。健康情報の管理・連携といわれますが、つまりは、第三者が1人ひとりの健康状態の掌握が可能になるということです。

企業は、賃金支払い、税の徴収・納付のために労働者からのマイナンバーの報告を受けて提出書類に記載することになります。その結果、社員1人ひとりの健康状態の情報は、本人が知らないところで管理されることになります。

海外では

マイナンバーと同じ全員強制・生涯不変・官民共通利用の番号制度を導入している国はありません。米国やカナダは任意の社会保障番号、フランスは全員付番の社会保障番号、ドイツやイタリアは納税分野の番号、イギリスは国民ID導入過程で撤回されました。

日本のマイナンバーは世界に例を見ません。しかも本人は管理される情報を知ることが出来ません。

危険がいっぱい！

情報が悪用されたら

情報の極秘利用や流出を防ぐことはできません。ストレスチェック制度は、**世界で初めて、事業者による労働者の精神状態・「心身のストレス反応」の検査を合法化**しました。この情報が流出してマイナンバーにリンクされたら、体調不良者のリストアップ、排除・退職勧奨等が横行します。また一旦体調を崩して退職したら、再就職は困難になります。

「恒常的月50時間の残業は違法でない」

10月29日、東京労働安全センターは東京労働局と交渉を行いました。

その中で、固定残業制で、36協定を利用して毎日2.5時間の残業を強制して12時間交代勤務シフトを組む事業場の実態を報告し、指導を要請しました。恒常的に1日の拘束時間が12時間を超え、残業が月50時間を超えています。

労働基準監督署に是正勧告を要請すると「特定条項付き時間外労働に関する労使協定」を締めているので違法ではないと回答します。労働局は、調査しないとわからないという回答でごまかしました。

厚労省は、労働時間や健康管理に関するたくさんの「指針」や「通達」等を出しています。しかしそれを活用した指導は行いません。「指針」や「通達」は法律と違い罰則規定がないので実施しなくてもいいということなのでしょうか。

しかし長時間労働の常態化は生活を脅かし、体調不良に陥る危険性が大きいです。その結果が過労死です。このような状況では厚労省の過労死ゼロの取り組みも掛け声だけで終わってしまいます。

ワタミ和解 一緒に「過重労働再発防止策」

12月8日、ワタミ過労死裁判はワタミ側が過労死の責任を全面的に認めて謝罪し、和解が成立しました。

08年6月に森美菜さんが入社2か月後に過労死したことに遺族は会社の責任を追及して13年12月に提訴していました。訴状は、会社に対する労働契約に基づく安全配慮義務等への債務不履行と不法行為と、会社の役員個人々々への会社法に基づく注意義務違反に対する損害賠償請求です。

和解内容のほかに二度と同じような事件を起こさないために「過重労働再発防止策」が提起され会社は了承しました。他の労働者への未払賃金の清算も含まれています。

この闘いが、過労死撲滅の一石に発展することを期待します。

妊娠・出産での不利益取扱いは禁止

11月17日、広島高等裁判所は広島市の病院で働いていた女性が、妊娠を理由に降格されたのはマタニティーハラスメントにあたり不当だと訴えた裁判で、男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分にあたり違法だと判断しました。

裁判の1審、2審は女性側が敗訴しました。しかし昨年10月23日、最高裁は、これまでは妊娠・出産を「理由とした」不利益な取り扱いが禁止だったのを、「契機とした」ものであれば原則禁止の新たな判断を示し、「妊娠による降格は原則禁止で、自由意思で同意しているか、業務上の理由など特殊事情がなければ違法で無効」との初判断を示し、広島高等裁判所に差し戻しました。今後、使用者が「理由としていない」と主張するときは立証責任を負うことになります。

最高裁判決が出た後に厚労省が作成したQ&Aでは「契機とした」とは、「妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内に不利益取り扱いがなされた場合など」を言います。

マタハラ防止は職場全体で取り組む課題です。

ドイツ 残業した時間「ためて休む」

(12月7日の日本経済新聞電子版の記事)

ドイツの1人当たりの平均年間労働時間は日本より350時間ほど短い。しかし1時間当たりの労働生産性は日本のほぼ1.5倍という。

「残業で働いた時間は口座に貯蓄しておき、後で休暇として使います」。口座とは「労働時間貯蓄口座(ワーキング・タイム・アカウント)」。

残業や休日出勤など所定外の労働時間を従業員が社内口座に積み立て、残業代ではなく後で有給休暇に振り替えて繁忙期を避けて休む人が多い。従業員250人以上の事業所の約8割に普及している。余裕のある時期になったら長期休暇に充てたりするという。休んでも「給料が減らないから安心して休める」。

日本の長時間労働、サービス残業の真逆です。

